

## **UVOD U RADNO PRAVO**

### **1. PREDMET PROUČAVANJA**

Generalno nauke se dijele u tri velike skupine:

- grupa općeteorijskih pravnih nauka
- grupa historijsko – pravnih nauka
- grupa pozitivno – pravnih nauka

Radno pravo je jedna od najmlađih pravnih grana (naučnih disciplina). Obuhvata sveukupnost pravnih pravila kojima se regulišu: radni odnosi, kategorije i institucije vezane za ljudska prava na radu, u vezi sa radom i povodom rada. Radno pravo je normativni izraz socijalne države. Ono se kao naučna disciplina prije svega oslanja na nučne metode, tj. naučna razmatranja čije su karakteristike:

- objektivnost i povjerljivost;
- preciznost;
- sistematičnost.

Radno pravo se u programu posmatra dvojako: kao grana pravnog sistema i kao nauka (nauka o radnom pravu). Nauka radnog prava određena je: NAZIVOM, PREDMETOM i METODOM (oni određuju RP kao granu prava). U predmet i sadržaj radnog prava spadaju:

1. regulisanj radno- pravnog odnosa kao centralnog i najšireg predmeta RP-a;
2. regulisanje instituta, institucija i odnosa kojima je uslov radni odnos (individualna i kolektivna prava);
3. regulisanje instituta i mjera ostvarivanja prava na radu i u vezi sa radom, te zaštite koja je u vezi sa radno – pravnim odnosima.

Ovo je sadržaj i predmet radnog prava u UŽEM SMISLU. Sadržaj i predmet radnog prava u ŠIREM SMISLU je: proučavanje prava, obaveza i odgovornosti radnika na radu i po osnovu rada ili u vezi sa radom; prava i dužnosti državnih organa, organa nadzora, sudova, sindikalnih i drugih organizacija. Izučavaju se i normativni sadržaji, koncepcije (teorije) radnog prava itd. Radno pravo kao nauka ima 2 funkcije:

- prednormativna – unapređenje normi
- postnormativna – kritika normi

Radno pravo je polivalentna i kooperativna nauka, proučava rad i odnose na radu i po osnovu rada, subjekata u užem smislu i brojnih drugih subjekata (npr. Međunarodna organizacija rada, Svjetska zdravstvena organizacija, OUN i njene organizacije, organi EU i Vijeće Europe, državni organi – inspekcije, sudovi, sindikati, udruženja poslodavaca...).

Radno pravo je:

- pozitivno pravo o radnom odnosu i pravima vezanim za taj odnos;
- nauka koja se bavi teoretskim izučavanjem propisa iz ove oblasti, prakse subjekata radnog prava, historijskih aspekata i koncepcija o ovoj oblasti, u državi i na međunarodnom planu.

### **2. NASTANAK I RAZVOJ RADNOG PRAVA**

Historijski nastanak normi radnog prava veže se za regulisanje individualnih najamnih odnosa i potrebu za posebnim (drugačijim) regulisanjem odnosa koji se vežu za obavljanje rada u službi drugog (zavisnog rada). Odnosi iz ugovora o najmu bili su regulisani opštim pravilima građanskog prava, a njihov razvoj zahtijevao je posebnu regulaciju i izdvajanje radnog prava kao samostalne grane prava.

## **2.1. Pojava i razvoj radnog prava**

Započinje odvajanjem radnog prava od građanskog, pa zatim privrednog/trgovačkog prava. Uslovi za stvaranje tzv. radničkog zakonodavstva stvoreni su početkom XIX st., sa pojavom najamnih radnika i poslodavaca. Osnova njihovog odnosa bio je **ugovor o najmu** regulisan građanskim pravom. Radno pravo kao samostalna grana prava izdvaja se intervencijom države u odnose poslodavaca i najamnih radnika i pojmom *sui generis* propisa.

Razvoj radnog prava se prikazuje periodizacijom:

### **1. početni period (ekonomski i politički liberalizam)**

- do kraja XIX st.
- nastanak radnika u modernom smislu riječi
- većina radno – pravnih propisa je u okviru građanskog prava / trgovačkog prava
- u pojavnama udruživanja radnika, kolektivnog ugovaranja i štrajka nalaze se uzroci prve intervencije države u najamne odnose, posebno u regulisanju dječijeg rada, rada žena i normalnog radnog dana.
- do tada je nezainteresiranost države izazvala veliki revolt radnika
- sloboda ugovaranja je bila samo privid, bila je jednostrana – pripadala je vlasniku sredstava za proizvodnju (poslodavcu), i zbog toga države početkom XIX st. počinju donositi "zaštitno zakonodavstvo".

Dakle u ovom periodu je radno pravo sastavni dio građanskog prava, jer u oblasti odnosa radnika i poslodavca dominira primjena građanskog / trgovačkog prava – najamni odnosi ulaze u građanske zakonike.

### **2. drugi period ( od karaja XIX st. do završetka I svjetskog rata )**

- pojačana je intervencija države u regulisanju radnih odnosa
- donose se propisi "zaštitnog zakonodavstva" (zakon o regulisanju nedjeljnog odmora, minimalnih nadnica, ugovora o radu...)
- dolazi do prvih kodifikacija radnog prava – francuski Code du Travail
- javljaju se brojna radnička udruženja iz kojih nastaju radnički sindikati koji vode do pojave kolektivnog ugovaranja uslova rada (kolektivni ugovori)
- ovako dolazi do odvajanja radnog od građanskog prava

### **3. treći period – između dva svjetska rata**

- procvat radnog zakonodavstva
- kodifikacija brojnih i raznovrsnih propisa iz oblasti rada i najamnih odnosa (Francuska 1924., 1927.; Austrija 1928.; Belgija 1922.; Holandija 1919., 1930.; Italija 1927.; Njemačka 1934.; SAD 1935.)
- ovo je period konačnog priznanja i uspostavljanja radnog prava kao posebne grane prava
- značajno je stvaranje Međunarodne organizacije rada (MOR) na Mirovnoj konferenciji 1919. g.
- djelatnošću ove organizacije prvi put, pored tradicionalnog uređivanja spornih pitanja između država, predmet regulative postaje široka oblast rada i socijalne sigurnosti.
- naglašava se bitna potreba poboljšanja uslova rada

### **4. četvrti, savremeni period – od kraja II svjetskog rata do danas**

- nastavak intervencije države, pogotovo u smislu novog idealna države (socijalna pravna država)
- procvat kolektivnog ugovaranja rada (uslova rada) i zapošljavanja između radnika i poslodavaca kao socijalnih partnera
- radno pravo postaje jedna od najrazvijenijih i najznačajnijih grana prava i jedna od najdinamičnijih grana prava.

Okolnosti koje su imale odlučujući značaj za pojavu i razvoj radnog prava kao samostalne grane prava su:

- a) intervencija države u odnose između poslodavca i posloprimca – državno zaštitno zakonodavstvo;
- b) razvoj i utemeljenje sindikalnih prava i sloboda – pojava i djelovanje radničkih udruženja (sindikata);
- c) kolektivno ugovaranje i kolektivni ugovori kao *sui generis* izvori samo radnog prava;
- d) osnivanje i djelovanje MOR-a, prije svega kroz donošenje konvencija i preporuka u oblasti radnih i socijalnih odnosa tj. pojava i značaj međunarodnih standarda rada;
- e) također su važne tendencije ka tzv. **socijalnoj državi** – državi blagostanja, gdje je radno pravo odraz tih tendencija.

## **2.2. Osnovne karakteristike savremenog radnog prava**

1. TENDENCIJA STALNOG ŠIRENJA
2. SINDIKALNA PRAVA I SLOBODE
3. KOLEKTIVNO UGOVARANJE
4. INTEGRATIVNOST

1. Tendencija stalnog širenja je posljedica činjenice da se u okviru radnog prava više ne proučava samo zavisni rad (rad u službi drugog), nego i mnoge druge pojave koje su u vezi sa ljudskim pravima na radu i povodom rada. Radno pravo se javlja kao rezultat međusobnih odnosa, koordinacije i harmonizacije rada, kapitala i vlasti. Ova karakteristika ogleda se u:
  - širenje kruga subjekata nakoje se prostire i koje obuhvata radno pravo
  - širenje obima i vrste individualnih i kolektivnih prava na radu i u vezi sa radomRadno pravo se javlja kao osnovni regulator materijalnog i socijalnog statusa pojedinca.
2. Sindikalna prava i slobode proističu iz opće zaštićene slobode udruživanja i izražavanja, pošto su ova prava i slobode jedan od bitnih elemenata u ostvarivanju općeg i trajnog mira, ona su jedan od stubova kolektivnog radnog prava. Generacije prava radnika i poslodavaca vode ostvarivanju socijalnog mira, a to je preduslov za odvijanje tržišnih zakonitosti i dostizanja sigurnosti i blagostanja stanovništva.
3. Kolektivno dogovaranje i kolektivno ugovaranje su značajan instrument u regulisanju uslova rada i zapošljavanja, profesionalnih i interesnih prava i obaveza između radnika i poslodavca, te međusobnih odnosa samih ugovornih strana.
4. integrativnost je posljedica posebne osobine rada, koji se pojavljuje kao pravi objekt radnog prava. Zavisni rad, kao pravi objekt radnog prava, najpotpunije spaja i dovodi u vezu pojedince, bez obzira na rasu, pol, jezik, vjeru i političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno porijeklo. Ova karakteristika podrazumijeva i to da čak i međusobno nezavisni subjekti stupaju u međusobne odnose. Dakle moderno zakonodavstvo uspostavlja:
  - pravni okvir koji omogućava produktivne individualne i kolektivne radne odnose;
  - okvir za poslodavce, radnike i njihove predstavnike da ostvaruju međusobnu interakciju na radnom mjestu;
  - procese pomoću kojih se pravo na radu i u vezi sa radom u svakom konkretnom društvu ostvaruje.

### **2.3. Razvoj radnog prava na području bivše Jugoslavije**

Obrađuje se posebno na 3 nivoa:

- razvoj u zemljama koje su ušle u sastav stare Jugoslavije
- razvoj radnog prava u staroj Jugoslaviji
- razvoj radnog prava u bivšoj SFRJ

#### **2.3.1. Razvoj radnog prava u zemljama koje su ušle u sastav stare Jugoslavije (poslije 1918)**

Te zemlje se dijele na:

- područja koja su bila pod okupacijom ili dominacijom starih država (Slovenija, Dalmacija, Hrvatska, Slavonija, Vojvodina i BiH);
- područja Srbije i Crne gore kao samostalnih država.

U svakom području važili su sopstveni politički, privredni i pravni režimi. Osim građanskih zakonika postoje i drugi propisi koji regulišu radne odnose.

U BiH je do 1878. primjenjivano tursko zakonodavstvo (Otomanski građanski zakonik), a zatim austrijsko zakonodavstvo (OGZ, Trgovački zakonik za BiH – 1883., Rudarski zakonik – 1881., Zakon o vršenju obrta – 1902.).

#### **2.3.2. Razvoj radnog prava u Staroj Jugoslaviji**

Zatečeni propisi primjenjivali su se do 1921. Od 1921. počinje donošenje propisa o radnim odnosima:

- \* Zakon o inspekciji rada 1922.
- \* Zakon o zaštiti radnika
- \* Zakon o socijalnom osiguranju radnika
- \* Zakon o radnjama 1931.

Jugoslavija je članica MOR-a i ratificira više konvencija MOR-a. Ovi zakonski propisi imaju progresivnu orijentaciju, doneseni su pod uticajem Oktobarske revolucije i revolucionarnih pokreta u Europi. U staroj Jugoslaviji postojalo je napredno radno zakonodavstvo, ali je u praksi ostalo *nullum ius* i masovno je kršeno od strane poslodavaca.

#### **2.3.3. Razvoj radnog prava u bivšoj SFRJ**

Radno pravo se razvijalo uporedno sa fazama u razvoju političkog, ekonomskog i pravnog sistema SFRJ. Radno pravo se gradilo na principima marksističkog učenja o socijalističkoj državi i njenoj ulozi u oblasti radnih odnosa.

1. U toku narodnooslobodilačke borbe akti narodnooslobodilačke vlasti bili su osnova za izgradnju vlasti i izgradnju radnog prava. Od 1941. do 1945. doneseno je više propisa o uređenju plata, zaštite radnika i socijalne pomoći. AVNOJ  $\Rightarrow$  više odluka o platama, penzijama, zaposlenju...
2. Razdoblje od donošenja Ustava FNRJ do donošenja Osnovnog zakona o upravljanju privrednim preduzećima i višim privrednim udruženjima(1950.). Odlukom Predsjedništva AVNOJ-a 1944. i Zakonom o nevažnosti pravnih propisa donesenih prije 6.4.1941. g. i za vrijeme neprijateljske okupacije, uspostavljen je novi pravni poredak. Doneseni su mnogobrojni propisi iz oblasti radnog prava – regulišu se pitanja plata, zasnivanja i prestanka radnog odnosa, zaštite radnika i druga pitanja... Najčešće se donose podzakonski akti – uredbe, pravilnici i uputstva. Ovo je administrativni period upravljanja privredom.

3. Razdoblje od uvođenja radničkog samoupravljanja donošenjem Osnovnog zakona o upravljanju privrednim preduzećima i višim privrednim udruženjima od strane radnih kolektiva 1950. Vrši se prenošenje na radne kolektive izvjesnih funkcija iz oblasti organizacije rada i radnih odnosa, koje je do tada vršila država. Uvođenje i širenje samoupravljanja (Ustavni zakon 1953.) označava početak transformacije radnog prava u novo pravo u pravnom sistemu SFRJ. Donose se propisi o platama, stabilnosti zaposlenja, zaštiti žena i omladine, radnih odnosa, zaštiti nezaposlenih, radnim knjižicama... Regulišu se prava i iz oblasti socijalnog osiguranja. Značajna su 2 zakonska propisa:

- \* Zakon o radnim odnosima (ZORO)
- \* Zakon o javnim službenicima (ZJS)

Smanjuju se razlike radnih odnosa službenika u javnim službama i radnih odnosa u privredi.

Ustav 1963. ⇒ dalji razvoj samoupravljanja. Donosi se Osnovni zakon o radnim odnosima 1965. iz kojeg slijedi jedinstvena regulacija radnih odnosa svih lica u radnom odnosu. Uvodi se nova terminologija: "međusobni radni odnosi", "radnik", "radni ljudi". Osim radnika i poslodavaca, kao realnih subjekata radnog odnosa, subjekti u širem smislu su i građani.

4. Razdoblje od donošenja Utavnih amandmana 20 – 42 (1971) – "radnički amandmani". Prema ovim aktima, osnovna organizacija udruženog rada je osnovni oblik udruživanja rada i sredstava. Radnici neposredno i ravnopravno uređuju međusobne odnose u radu. Proces uobičavanja samoupravnog sistema ustavnopravno završava donošenjem Ustava SFRJ 1974. i zakona o udruženom radu 1976.

Nakon raspada Jugoslavije, referendumu i priznanja BiH kao nezavisne i suverene države 06.04.1992. započinje savremeni period razvoja radnog prava u BiH. Daytonска organizacija države bitna je za razvoj radnog prava u BiH.

## **2.4. Razvoj naučne discipline radnog prava u BiH**

Radno pravo se u BiH počelo predavati od osnivanja Pravnog fakulteta u Sarajevu 1946. g. Početni period razvoja naučne discipline radnog prava vezan je za period velike državne intervencije u radne odnose. Država se javlja u funkciji glavnog i generalnog poslodavca, a malobrojnim zakonima i većim brojem podzakonskih akata se uređuje ta materija. Prvi nastavnik predmeta Radno pravo na PF u Sarajevu bio je dr. Boško Perić, a predavao je nastavni predmet Radno pravo sa socijalnim osiguranjem (predmet nije bio jedinstven). Imao je 4 dijela:

1. Opšti dio radnog prava
2. Instituti pozitivnog radnog prava SFRJ
3. Opšti dio socijalnog osiguranja
4. Instituti pozitivnog socijalnog osiguranja SFRJ

Od 1950. do 1974. se podruštjava politički i ekonomski društveni sistem, a radno pravo se formira na osnovu uspostavljanja samoupravnih radnih odnosa. Godine 1989. počinje prilagođavanje radnog prava tržišnom načinu privređivanja. Javljuju se različita i suprotna mišljenja o udruženom radu (suština samoupravljanja i pravac organizacije cijelog društva). Naučna disciplina radnog prava prati ove promjene, a za svoj centralni predmet ističe radni odnos kao međusobni odnos radnika. Dva su osnovna mišljenja o pravnoj prirodi radnog odnosa:

1. radnom odnosu nema mjesta u tadašnjem društveno – ekonomskom sistemu i zamjenjuje se međusobnim odnosom slobodnih i ravnopravnih radnika.

2. uvođenjem samoupravljanja radni odnos i dalje postoji kao pravni odnos, ali se transformira.

Radni odnos se normira i kao pravni i kao vanpravni odnos. Osnovna karakteristika radnog prava u ovom periodu je prenormiranost. Kolektivni ugovori i individualni ugovori o radu bili su potpuno marginalizovani (bez posebnog značaja).

Drugi poznati profesor na PF u Sarajevu bio je prof. dr. Zvonimir Stenek. Oba profesora su zadržali tradicionalni pristup u pogledu bitnih elemenata radnog odnosa, definirajući radno pravo kao pravnu kategoriju. U okviru nastavnog predmeta Radno pravo i dalje je inkorporirano i socijalno pravo. 70-tih godina XX st. radno pravo se uvodi i na pravne fakultete u Mostaru i Banjoj Luci, na fakultet političkih nauka u Sarajevu i višu upravnu školu u Sarajevu. Doprinos razvoju radnog prava daju prof. dr. Nedžo Miličević, prof. dr. Mehmed K., prof. dr. Jasna Juričić Nećak..., a i sudovi udruženog rada. U novije (aktuelno) vrijeme značajan doprinos razvoju radnog prava u BiH dao je prof. dr. Sead Dedić. Radno pravo je podijeljeno na razmatranje:

- a) općih pojmove i obilježja radnog prava u pravnoj teoriji i praksi;
- b) kolektivnog radnog prava;
- c) individualnog i državnog zaštitnog radnog prava;
- d) procesnog radnog prava.

### **Rad i njegov značaj za radno pravo**

Središnja kategorija izučavanja radnog prava je **rad**, ali ne svaki oblik. **Rad je multidisciplinarna, složena i organizovana djelatnost od prvorazrednog značaja za razvoj svih društava, to je svrsishodni i najvažniji oblik aktivnosti čovjeka u društvu.** Sociološki posmatrano, rad je socijalna činjenica. Rad je centralna ljudska vrijednost i ima odlučujuću ulogu u procesu formiranja i razvoja čovjeka. U svom razvoju, rad je tretiran kao dio ukupnog teškog položaja većine ljudi, monotona i beskonačna aktivnost ljudi, koja se jedva da izdržati, pa se zato u većini zemalja rad nastoji humanizirati. Danas se rad smatra centralnom društvenom pojmom i univerzalnom djelatnošću.

### **Različita gledišta o radu**

Rad se posmatra kroz odnose na radu i uključuje i oblike društvene organizacije, pa se stvaraju različita shvatanja rada:

- a) rad je međusobni odnos subjekata rada u datom procesu rada, a i čovjekov odnos prema samom radu;
- b) rad je način na koji su različita zanimanja povezana u okviru date organizacije rada;
- c) određeni tip rada determinira prirodu, karakter i oblik društvene organizacije rada;
- d) rad je odnos između datog tipa ljudskog rada i ostalih aktivnosti u jednoj određenoj ljudskoj zajednici.

### **Elementi procesa rada**

Proces rada je čovjekova aktivnost u kojoj on odvaja svrsishodno predmete ili dijelove predmeta od prirode i to pomoću relativno odgovarajućih sredstava rada (spona pojedinca i proizvoda). Dvije su vrste rezultata ovog odvajanja: sirovine – polusirovine i gotovi proizvodi. **Proces rada je spoj planiranja, pripreme i djelovanja organizovanih faktora usmjerenih na zadovoljavanje različitih ljudskih aktivnosti i potreba,**

**pojedinačnih, zajedničkih i općih, u interesu čovjekovog i ukupnog ljudskog razvoja.**  
Elementi procesa rada su: rad, predmet na koji se radom djeluje i sredstva rada.

## **Vrste rada**

Kriteriji podjele su: objekt rada, ciljevi rada, vrijeme rada, subjekti rada, mjesto i organizacija rada. Uobičajene vrste rada su:

1. tekući i minuli rad;
2. apstraktni i stvarno potrebni rad;
3. individualni i društveno potrebni rad;
4. jednostavni i složeni rad;
5. produktivni i neproduktivni rad;
6. fizički i umni rad.

Najvažnija podjela je na tekući i minuli rad. Tekući rad je najraznovrsniji rad, usmjeren na zadovoljavanja čovjekovih ličnih i općih potreba. Minuli rad nije striktno definisan. Stavlja se u korelaciju sa živim radom i manifestuje se kroz svaki živi rad.

Radno pravo proučava rad sa sljedećim karakteristikama:

- \* dobrovoljni rad posloprimca (zaposlenika, radnika, službenika, namještenika);
- \* nesamostalan rad, rad za drugog (rad u službi drugog);
- \* subordinirani rad;
- \* rad koji se realizuje u radnopravnom statusu.

## **3. DEFINIRANJE RADNOG PRAVA**

Postoje brojne definicije radnog prava, koje su odraz stavova pojedinih autora. Kao polazište se uzimaju:

- \* subjekti ove grane prava (poslodavac i posloprimac);
- \* pravni objekt (zavisni rad);
- \* prava i obaveze koji se uspostavljaju i regulišu (individualna i kolektivna prava).

U literaturi postoji više definicija radnog prava:

- \* radno pravo je skup pravnih propisa koji regulišu rad u službi ili službeni odnos, zajedno sa odnosima koji na temelju tog rada nastaju (Politeo);
- \* radno pravo je pravo koje sadrži propise koji uređuju potčinjeni – zavisni rad;
- \* radno pravo je pravo koje obuhvata propise koji uređuju pravni položaj lica u tuđoj službi (Dobrotski).

**Radno pravo je pravna grana koja sadrži norme o osnovnim načelima, organizaciji rada i sistemu radnih odnosa; o zasnivanju, trajanju i prestanku radnog odnosa; o organizaciji i zaštiti lica u radnom odnosu; o sistemu prava i dužnosti za vrijeme trajanja radnog odnosa; o sistemu odgovornosti; o ostvarivanju i zaštiti prava iz radnog odnosa, kao i o institutima u vezi sa radom i radnim odnosima.** Ovo je najčešća definicija radnog prava.

Drugi autori polaze od pristupa da je radno pravo pozitivno pravo o radom odnosu kao predmetu radnog prava i onome što proizilazi iz toga. ⇒ R.P. je skup pravnih normi koje regulišu radne odnose, institute i situacije vezane za radni odnos, koji nastaju i ostvaruju se u procesu rada na ustanovljanom obliku vlasništva, kao i skup odnosa koji nastaju u tom procesu rada, a odraz su konkretnog društveno – ekonomskog uređenja.

Ne mogu svi odnosi rada biti predmet radnog prava. Kada se definicijama doda i aspekt nauke, teorijskog značenja i posmatranja, R.P. je pravna nauka koja se bavi proučavanjem uređivanja, ostvarivanja i zaštite prava na radu, u vezi sa radom i povodom rada, te pitanjima

zapošljavanja, socijalnog osiguranja, kao pitanjima međunarodnog radnog prava i njegove historije, i pitanjima ostvarivanja i zaštite ovih prava od strane nadležnih i ovlaštenih organa.

#### **4. NAZIV ZA RADNO PRAVO**

NAZIV je jedno od obilježja samostalnosti svake grane prava, koje izražava suštinu predmeta izučavanja i regulisanja same grane prava. Nazivi kroz historiju:

1. FABRIČKO (INDUSTRIJSKO) ZAKONODAVSTVO – odgovara predmetu regulisanja radnog prava u početnom razvoju ( fabrika – radna sredina za koju se vežu propisi ). SAD, Velika Britanija i Indija.
2. RADNIČKO PRAVO (RADNIČKO ZAKONODAVSTVO) – naziv potiče od toga što su se prvi propisi u kontekstu državnog zaštitnog zakonodavstva odnosili na najamne radnike i radnike u industriji. Ovo je uzak i neadekvatan pojam.  
Koristi se i naziv PRAVO PROFESIONALNE AKTIVNOSTI – s obzirom da se radno pravo primjenjuje na sve pojedince koji obavljaju profesionalnu djelatnost.
3. SOCIJALNO PRAVO – naziv je posljedica tendencije širenja radnog prava, posebno s obzirom na subjekte. Naziv je neadekvatan s obzirom da je socijalno pravo samostalna grana prava.
4. SINDIKALNO PRAVO – ovaj naziv se javlja pod uticajem porasta uloge i značaja sindikata u oblasti radnih odnosa. R.P. je šire od kolektivnog radnog prava i ne može biti svedeno na sindikat kao interesnu organizaciju radnika.
5. RADNO PRAVO – uobičajen naziv u kojem se akcentira rad iako je centralni predmet radnog prava radni odnos.

##### **4.1. Podjela radnog prava**

Radno ravo je slojevit i složen sistem pojmove, kategorija i instituta u odnosu na centralni predmet regulisanja – radne odnose. Sistematizacijom radnog prava dobija se SISTEM RADNOG PRAVA. Kriteriji podjele su:

1. kriteriji režima radnih odnosa koji može biti opći (prava zajednička za sve pojedince u radnom odnosu) i posebni (regulisanje posebnosti pojedinih kategorija zaposlenika). Podjela na OPĆE i SPECIFIČNO.
2. podjela u odnosu na sadržaj regulisanja u materiji radnog prava: MATERIJALNO RADNO PRAVO (reguliše prava i obaveze pojedinaca u radnom odnosu) i PROCESNO RADNO PRAVO (norme o nadležnostima, pravima, obavezama, odgovornostima iz radnog odnosa i o postupku i načinu ostvarivanja i zaštite prava na radu i povodom rada).
3. podjela u odnosu na subjekte radnog odnosa: INDIVIDUALNO RADNO PRAVO (norme i pravila o pojedinačnom radnom odnosu) i KOLEKTIVNO RADNO PRAVO (kolektivni radni odnosi).
4. kriteriji stvaranja i važenja pravnih normi i pravila u oblasti radnog prava: DOMAĆE RADNO PRAVO (pravne norme iz oblasti radnog prava na području jedne države ili određene društveno političke zajednice) i MEĐUNARODNO RADNO PRAVO (norme na univerzalnom ili regionalnom nivou).

## **5. ODNOS RADNOG PRAVA PREMA DRUGIM GRANAMA PRAVA ( PRAVNIM NAUKAMA ) I ERGOLOGIJI**

### **5.1. Odnos radnog prava i ustavnog prava**

Ustavno pravo ima najznačajniji položaj i izvor je svih grana prava. Ustavom se postavljaju načela iz domena radnog prava, odnosno okviri i temelji za radno zakonodavstvo; utvrđuju se ljudska prava na radu i povodom rada; utvrđuje se okvir za nadležnost u pogledu donošenja propisa iz oblasti koju reguliše radno zakonodavstvo.

### **5.2. Odnos radnog prava i građanskog prava**

Iako je radno pravo samostalna grana prava, u pojedinim pitanjima se još koriste norme građanskog prava. To su pitanja valjanosti ugovora o radu, valjanosti ugovora o djelu, zastarjelosti potraživanja i naknade štete. Ona se u radnom pravu rješavaju po principu supsidijariteta, po pravilima građanskog prava.

### **5.3. Odnos radnog prava i upravnog prava**

To su posebne grane prava koje se isprepliću u određenim pitanjima. U većini savremenih država se pravne norme o položaju javnih službenika uvršćuju u upravno pravo. To je tzv. "službeničko pravo" koje čini pretežan dio upravnog prava. U SFRJ je ukidanjem podjele na radnike i službenike (Zakon o javnim službenicima 1965.) zvanično nestala materija službeničkog prava. Iako je ovaj segment regulisan normama upravnog prava, postoji veza tih subjekata sa radnim pravom (vojna lica, imenovana i birana lica). Još uvijek za jednu grupu radnika državnih organa vrijede norme radnog prava, ali samo supsidijarno. Pravo službenika se opet uspostavlja, pa će doći do konstituiranja službeničkog prava kao *sui generis* prava službenika.

### **5.4. Odnos radnog prava i privrednog prava**

Radno pravo se u nekim zemljama, nakon odvajanja od građanskog prava, izučavalo u okviru privrednog / trgovačkog prava. Postoje instituti od interesa za obje ove grane prava: organizacija privrednih tj. trgovačkih društava, organi upravljanja i rukovođenja, poslovna i radna sposobnost, pravni subjektivitet, privredni / poslovni ugovori. Ovo su ipak 2 zasebne i odvojene naučne discipline.

### **5.5. Odnos radnog prava prema krivičnom pravu**

U okviru posebnog dijela krivičnog prava nalaze se i krivična djela protiv radnih odnosa, kojim se štite određena prava iz radnih odnosa, kao i prava koja proizilaze iz socijalnog osiguranja (povreda ravnopravnosti u zapošljavanju, prava iz radnog odnosa, iz socijalnog osiguranja, nepoduzimanje mjera zaštite na radu...). Pravne norme iz krivičnog postupka analogno se primjenjuju u disciplinskom postupku utvrđivanja odgovornosti za teže povrede radnih obaveza.

### **5.5. Mjesto radnog prava u odnosu na ergologiju**

**Ergologija je nauka o radu, koja objedinjuje rezultate specifičnih naučnih područja (psihologija, ekonomija rada, socijalni rad, sociologija rada), u svrhu njihove sinteze tj. "prerade" u jedinstven sistem znanja i uputstva u praksi oblikovanja rada.**

Dr. Hubert Hilf ergologiju definira kao opći pojam koji u sebi ujednačuje sve grane naučnog istraživanja o radu i međusobno ih dovodi u vezu. Ergologija ima integrativnu funkciju – objedinjuje istraživanja o radu; sadrži u sebi konstitutivne elemente određene teorije; ima vlastite principe istraživanja i metode. Njen prioritetni sadržaj je učinak ljudskog rada (ukupan). Prema toj nauci svaki napor se ne može smatrati radom, nego samo rad kojim se napor pretvara u željeni proizvod (rezultat rada). To pretvaranje djelatnosti u smislu učinka je otvoreno pitanje za ergologiju i njena istraživanja.

## 6. MEĐUNARODNA ORGANIZACIJA RADA

MOR spada među najstarije međunarodne organizacije (sa Crvenim krstom i Poštanskom unijom). Rezultat je evolucije socijalnih ideja o međunarodnoj zaštiti radnika, odnosno zaživljavanja tih ideja u praksi. Osnivanju je prethodilo mnoštvo incijativa, a najvažnije su:

1. neuspjele incijative o usvajanju međunarodnih odredbi u cilju poboljšanja položaja radnika (Robert Owen, Augusto Blanqui, Daniel Le Gard);
2. incijative s istim ciljem od strane vlada pojedinih zemalja (Švicarska, Njemačka) i diplomatske aktivnosti;
3. Međunarodno udruženje za zakonsku zaštitu radnika (Pariz 1900.)
  - rad na donošenju prve međunarodne konvencije o zabrani upotrebe bijelog fosfora u industriji šibica i o zabrani noćnog rada žena (Bern 1905., 1906.).
  - ova organizacija je preteča MOR-a.

### 6.1. Osnivanje MOR-a i osnovni principi njenog djelovanja

Osnovana je na Mirovnoj konferenciji u Parizu 1919. g., na osnovu zahtjeva radnika za unapređenjem i poboljšanjem uslova rada, u saradnji sa Društvom naroda. Diskusija o osnivanju MOR-a trajala je 2 mjeseca, a rezultirala je izvještajem Mirovnoj konferenciji aprila 1919. g., koji je bio sačinjen iz 2 dijela: osnivanje MOR-a i opći principi budućeg međunarodnog zakonodavstva. MOR je sporazumom sa UN-om 14.12.1946. postala prva specijalizirana agencija UN-a i stekla je status pravnog lica i potpunu samostalnost u finansijskom i administrativnom pogledu. MOR je stalna i trajna međunarodna organizacija rada, koja je zbog članstva univerzalna međunarodna organizacija.

Članovi Međunarodne organizacije rada su:

- države koje su bile članice MOR-a 01.11.1945. g.;
- svaki član UN-a i svaka država pripremljena za članstvo u UN-a (uz sporazumno pristanak na obaveze);
- države koje Opća konferencija MOR-a primi u članstvo većinom od 2/3 prisutnih delegata na zasjedanju.

Nijedan član se ne može povući iz MOR-a ako prije toga ne saopći svoju namjeru generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada. Povlačenje stupa na snagu nakon 2 godine, uz ispunjenje finansijskih obaveza. Najbitnija karakteristika MOR-a je **tripartni karakter** (u svim forumima i na zasjedanjima MOR-a učestvuju predstavnici vlade, poslodavaca i radnika, i to u omjeru 2:1:1). Osnovni ciljevi MOR-a utvrđeni su Ustavom MOR-a 1919. i tzv. Filadelfijskom deklaracijom 10.05.1944., koja ima ustavni karakter i sastavni je dio Ustava MOR-a. Osnovni zadatak MOR-a je proučavanje i rješavanje problema iz oblasti rada i socijalne politike u međunarodnim razmjerama, imajući u vidu da se opći i trajni mir može zasnivati samo na socijalnoj pravdi.

U Deklaraciji se potvrđuju osnovna načela na kojima počiva MOR i primjenjiva su na sve narode svijeta, a to su:

- \* rad nije roba;
- \* siromaštvo (bijeda), ma gdje postojalo, predstavlja opasnost po blagostanje svih;
- \* neophodna je međunarodna saradnja, saradnja vlada, radnika i poslodavaca u borbi za poboljšanje uslova rada i zaposljanja;
- \* sloboda izržavanja i sloboda udruživanja je neophodan uslov trajnog napretka.

Deklaracija naglašava primarnost socijalnih ciljeva u međunarodnoj politici i socijalnoj politici. Deklaracija utvrđuje kao svećanu obavezu MOR-a da pomaže ostvarivanju, kod svih naroda svijeta, mjera koje treba da obezbjede: puno zaposlenje, podizanje životnog standarda, plaću koja odgovara životnim uslovima; stvarno pravo kolektivnog ugovaranja; proširenje socijalnog osiguranja; osnovnu zaštitu života i zdravlja radnika u svim zaposlenjima; zaštitu djece i materinstva; garantovanje jednake mogućnosti u oblasti obrazovanja i ospozobljavanja.

## **6.2. Nadležnost MOR-a**

Razmatraju se sva pitanja koja se odnose na osnovna ljudska prava na radu i u vezi sa radom; zatim zapošljavanje i uslove rada, zaštite na radu, zaštite pojedinih kategorija radnika; kao i sva ekomska i administrativna pitanja u vezi s ovim (organizacije službi za zapošljavanje i upravljanje radom, službi medicine rada u preduzećima, inspekcije rada...).

Pored donošenja konvencija i preporuka, MOR se bavi i ekonomskom stranom problema socijalne prirode. MOR ima obavezu članicama pružati pomoć u vezi sa izradom zakona i propisa, kao tehničku pomoć i savjetodavne usluge. Tri su osnovna metoda djelatnosti kojima se služi MOR:

1. NORMSTIVNI METOD (dominantan do II svjetskog rata) – pretežna aktivnost se svodi na donošenje konvencija, rezolucija i preporuka;
2. PRAKTIČNI METOD;
3. NAUČNO – ISTRAŽIVAČKI METOD.

Sva 3 metoda se međusobno nadopunjaju.

## **6.3. Organizaciona struktura MOR-a**

Tri su glavna stalna organa:

1. Opća – Generalna konferencija;
2. Administrativni savjet;
3. Međunarodni biro rada.

### **1. Opća – Generalna konferencija MOR-a**

- najviši organ MOR-a, generalna skupština država članica MOR-a;
- najviši zakonodavni organ MOR-a;
- zasjeda najmanje jednom godišnje;
- usvaja konvencije, preporuke i rezolucije;
- ima i funkcije finansijske i organizacijske prirode;
- na konferenciji se vodi opća diskusija o nekom pitanju ili problemu, a zatim slijedi izrada, donošenje konvencije ili preporuke;
- razmatraju se izvještaji generlnog direktora Međunarodnog biroa rada, posebno bilanse višegodišnje aktivnosti MOR-a;
- tripartni sastav konferencije uslovio je stvaranje 3 osnovne grupe: vladine, radničke i poslodavačke.

**2. Administrativni savjet**

- na početku je imao 24 člana, a danas ima 56 (28 predstavnika vlada, 14 predstavnika radnika, 14 predstavnika poslodavaca). Ima i 12 članova zamjenika;
- ima opću odgovornost za koordinaciju svih aktivnosti MOR-a u periodu između 2 zasjedanja konferencije;
- odlučuje o mjerama za primjenu rezolucija, konvencija i preporuka, i nadgleda primjenu;
- ima odlučujuću ulogu u utvrđivanju dnevnog reda konferencije, u pogledu pripremnih radnji za održavanje zasjedanja konferencije;
- imenuje generalnog direktora Međunarodnog biroa rada.

**3. Međunarodni biro rada**

- stalni sekretarijat MOR-a, obezbeđuje uslove za rad Konferencije, Administrativnog savjeta i drugih zasjedanja i konferencija u okviru djelatnosti MOR-a;
- stručna i administrativno – tehnička služba Organizacije;
- posrednik država – članica i organizacije, održava veze sa radničkim i poslodavačkim organima;
- na čelu je generalni direktor kojeg bira Administrativni savjet na neograničeni mandat. On prima od savjeta uputstva i izvršava zadatke koje mu povjere. Vrši funkciju generalnog sekretara Konferencije;
- direktor i službenici ne mogu tražiti ni primati uputstva od vlade ili bilo koje vlasti van Organizacije.

**4. Komisije i komiteti**

To su stalna ili povremena, posebna tijela, sa zadatkom da vrše prethodna razmatranja pitanja koja se nalaze na dnevnom redu savjeta ili drugih organa MOR-a. Najčešće komisije su: budžetska ili administrativna komisija; komisija za programe praktičnih aktivnosti; komisija eksperata za primjenu konvencija i preporuka; paritetna pomorska komisija; komisija za međunarodne organizacije; stalna poljoprivredna komisija.

Tu su zatim i regionalne konsultativne komisije: komisija za Aziju; komisija za Afriku i Interamerička komisija.

Komiteti: za sindikalne slobode; za diskriminaciju i za žalbe. Tu su još 2 mješovita komiteta MOR-a i Svjetske zdravstvene organizacije: za pitanje medicine rada i za pitanje zdravlja pomoraca. Postoje i posebne industrijske i druge slične komisije.

**6.4. Savremeni izazovi pred MOR-a**

18.06.1998. usvojena je Deklaracija o osnovnim principima i pravima na radu sa ciljem uspostavljanja ravnoteže izmeđo:

- \* ekonomskog rasta u svijetu globalizacije
- \* socijalnog napretka

8 suštinskih konvencija MOR-a:

1. Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje, br. 87 (1948. g.);
2. Konvencija o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje, br. 98 (1949. g.);
3. Konvencija o prisilnom radu, br. 29 (1930. g.);
4. Konvencija o ukidanju prisilnog rada, br. 105 (1957. g.);
5. Konvencija o minimalnoj dobi za zasnivanje radnog odnosa, br. 138 (1973. g.);
6. Konvencija o najgorim oblicima dječijeg rada, br. 182 (1999. g.);
7. Konvencija o jednakom nagrađivanju, br. 100 (1951. g.);

## 8. Konvencija o diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i zanimanja, br. 111 (1958. g.).

Deklaracija ističe obavezu država članica koje nisu ratificirale ove konvencije da poštju, unapređuju i ostvaruju u dobroj namjeri principe i prava koji su predmet ovih konvencija. Ovo isticanje najvažnijih segmenata je učinjeno sa ciljem uspostavljanja standarda socijalnog minimuma na globalnom nivou.

## **7. Izvori radnog prava**

Izvore prava predstavlja veliki broj raznovrsnih pravnih normi, koje se neprestano mijenjaju s obzirom da su radni odnosi promjenjivi, živi i primjenjivi društveni odnosi. Javljuju se kao:

- izvori prava u materijalnom smislu
- izvori prava u formalnom smislu

**MATERIJALNI IZVORI PRAVA** – specifični društveni odnosi (tipovi odnosa) koji se reguliraju pravom, ali su to zapravo i izvori i predmet pravnog normiranja.

**FORMALNI IZVORI PRAVA** – oblici realnog sadržaja društvenih odnosa u kojima se izražava pravo. To su pisani pravni akti. To su i nepisana pravila – običajna pravila.

Kriteriji klasifikacije izvora radnog prava:

- oblici u kojima pravna pravila nastaju – ustav, zakon, podzakonski akti, autonomni opći akti poslodavca, kolektivni ugovori, međunarodni ugovori;
- način na koji pr. pravila nastaju – heteronomno i autonomno porijeklo, domaće i međunarodno porijeklo;
- okvir i način uređivanja instituta i kategorija – opći izvori, *lex specialis* izvori, *sui generis* izvori.

Grupe izvora radnog prava:

1. državni propisi
2. kolektivni ugovori → *sui generis* izvori
3. opći akti poslodavca → izvori autonomnog prava
4. međunarodni izvori radnog prava
5. običajno pravo
6. sudska praksa

### **7.1. Državni propisi – heteronomni izvori radnog prava**

3 grupe: ustav, zakoni i podzakonski akti.

#### **1. USTAV**

- temeljni, najvažniji i najviši pravni akt. Najvažniji izvor svih grana pravnog sistema;
- ustavne norme su za radno pravo najčešće posredan izvor prava;
- na radno pravo se najčešće primjenjuju ustavne norme koje se odnose na:
  - \* odredbe o ljudskim pravima i slobodama;
  - \* odredbe koje utemeljuju nadležnost, postupak i oblik pravnih akata kojima se stvara radno pravo.

U BiH ustavne propise čine: Ustav BiH i aneksi uz njega; Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i njeni protokoli; ustavi entiteta (FBiH, RS); ustavi kantona; Statut BDBiH.

a) Ustav BiH (oktroirani ustav) – Anex 4, 14.12.1995., (poslije 25.11.1995.) Dayton

- svi pravni akti u zemlji moraju biti u skladu sa ovim ustavom ⇒ jedinstvo pravnog sistema u BiH;

- uz to i opći principi međunarodnog prava predstavljaju dio integralnog zakona BiH i entiteta. To je niz međunarodnih sporazuma koji predstavljaju ustavne dokumente (propise u materijalnom smislu). 15 međunarodno – pravnih dokumenata (Anex 1). Najvažnija je: Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda.

b) Ustavi entiteta (FBiH i RS)

- moraju biti u skladu sa Ustavom BiH
- sadrže osnovna ljudska prava na radu i povodom rada, i norme o nadležnosti u pogledu donošenja propisa iz oblasti radnih i socijalnih odnosa.

c) Ustavi kantona

- to su najviši pravni akti kantona
- oni su izraz prava na samoorganiziranje

Dakle, ustavni propisi u BiH sadrže:

- \* osnovne postupke o nadležnosti za donošenje propisa iz oblasti radnih i socijalnih odnosa;
- \* da svi ustavni propisi, posebno Ustav BiH, veliku pažnju posvećuju ljudskim pravima i fundamentalnim slobodama.

**2. ZAKONSKI PROPISI**

- dolaze odmah poslije Ustava u hijerarhiji izvora
- na apstraktan način regulišu određene vrste društvenih odnosa
- najvažniji su izvor prava za radno pravo
- postoje i podzakonski propisi – uredbe sa zakonskom snagom

Zakoni u BiH:

- a) zakoni BiH
- b) entitetski zakoni
- c) zakoni BD BiH
- d) kantonalni zakoni

Ovi propisi čine pozitivno radno zakonodavstvo u BiH.

**3. PODZAKONSKI PROPISI**

- donosi ih upravni organ sa ciljem razrade i konkretizacije zakona, ili zakonodavni organ, ali ne po zakonodavnoj proceduri
- tu spadaju i opći pravni akti lokalne samouprave
- oni su sekundarne i derivativne naravi u odnosu na zakonske akte, donose se na osnovu zakona i u saglasnosti sa zakonom
- supstituiraju zakon, najčešće u vidu uredbi sa zakonskom snagom
- najčešći su: uredbe, odluke i smjernice (donose ih izvršni državni organi); pravilnici naredbe i uputstva (donose ih izvršni organi lokalnih zajednica)
- uređuju pitanja odnosa i zaštite na radu

**7.2. Izvori autonomnog prava**

To je jedan ili više sistema ili podsistema normi, koje ne stvaraju i ne nameću, barem ne isključivo, državni organi, već drugi društveni subjekti, koji će ta pravila primjenjivati (društveno pravo). Donosi se prema načelima autonomije volje i u okviru dispozitivnih normi. Poseban oblik autonomnog prava stvaraju privredni subjekti, kao i mnogi drugi subjekti (sindikati, građanska udruženja...).

Odnos država – pojedinac prelazi u odnos država – društvo – pojedinac. Kod nas je ovo pravo izraženo u samoupravnim općim aktima koji se dijele u 3 grupe:

1. društveni dogovori
2. samoupravni sporazumi
3. drugi samoupravni opći akti

Od 1989. g. su kao opći akti društvenog preduzeća utemeljeni statut i drugi opći akti kojima se uređuju društveno – ekonomski i drugi odnosi radnika u društvenom preduzeću. Javne ustanove (obrazovanje, nauka, kultura, zdravstvo, dječja zaštita, socijalna zaštita, socijalna sigurnost i druge djelatnosti utvrđene zakonom) kao osnovni opći akti imaju pravila ustanove.

### **7.3. Međunarodni izvori radnog prava**

To su:

- \* univerzalni i regionalni međunarodni izvori – konvencije i preporuke MOR-a; akti UN u oblasti ekonomsko – socijalnih odnosa; primarni i sekundarni izvori prava EU; akti Vijeća evrope.
- \* bilateralni i multilateralni međudržavni i međunarodni ugovori:
  - uvode se u domaće zakonodavstvo i vrše pravno dejstvo na domaće radno pravo;
  - ratificira ih predsjedništvo BiH uz pristanak Parlamentarne skupštine BiH;
  - posebno su značajne (sa stanovišta radnog prava) konvencije i preporuke MOR-a.

#### **7.3.1. Konvencije i preporuke MOR-a**

To su pravni instrumenti kojima se postavljaju međunarodni standardi rada, tj. osnovne norme u oblasti radnih i socijalnih odnosa, koje treba da se sprovode u pojedinim državama – članicama MOR-a. Nastoji se da budu univerzalnog i prihvatljivog karaktera. Do kraja 2001. g. donijete su 184 konvencije.

Konvencije su osnovni pravni akti MOR-a:

- proceduru za donošenje pokreće Administrativni savjet i stavlja ih na dnevni red Opće konferencije, koja ih upućuje na detaljnu raspravu u komisije, sastavljene na tripartitnoj osnovi i koje podnose izvještaj Konferenciji.
- smatra se izglasanim ako je za nju 2/3 prisutnih delegata na Konferenciji.
- ako se ne prihvati, može proći na bilateralnom osnovu.
- revidirati se može tek nakon 10 godina od usvajanja (procedura tzv. dvostrukе diskusije).
- nakon usvajanja se prosljeđuju vladama država – članica koje ih moraju dati nadležnom tijelu za odlučivanje u roku 1 godine, a najkasnije 18 mjeseci.
- konvencije se u pravilu usvajaju / ratificiraju u cijelosti. Samo izuzetno se mogu ratificirati uz:
  1. rezervu (ako je prethodno određena konvencijom);
  2. uslovno ratificirati (zbog ekonomskih posljedica);
  3. djelimično primijeniti (posebne okolnosti iz člana 19, st 3 ustava MOR-a).
- konvencija stupa na pravnu snagu tek kada bude ratificirana od određenog broja država – članica, a zatim 12 mjeseci od registracije ratifikacija kod generalnog direktora.
- obaveze nastupaju nakon roka od 12 mjeseci.
- u BiH je na snazi 68 konvencija MOR-a.
- mogu se otkazati po isteku roka od 10 godina od stupanja na snagu, uz otkazni **rok od 1 godine**, a ako se ne otkaže u tom roku biće na snazi još 10 godina.

### Pravno dejstvo ratificiranih konvencija

Uslovljeno je:

- a) općim načelima primjene konvencija;
- b) načelom inkorporacije konvencije u pravni poredak članica.

a) OPĆA NAČELA PRIMJENE KONVENCIJA MOR-a – važe za sve članice.

- \* načelo obaveznosti primjene konvencija MOR-a. Postoji i sistem kontrole i mera koje se svode na donošenje novih propisa ili usaglašavanja postojećih sa konvencijom.
- \* načelo zaštite minimuma prava propisanih konvencijom. Država smije obezbijediti povoljniji uslove od zahtijevanog minimuma.

b) UVOĐENJE (INKORPORACIJA) MOR-a U INTERNO ZAKONODAVSTVO. To je moguće:

- \* automatskim inkorporiranjem samom ratifikacijom – monistički sistemi;
- \* donošenjem posebnih propisa da bi konvencija imala dejstvo – dualistički sistemi.

Ratifikacijom, konvencije MOR-a ulaze neposredno u pravni poredak BiH. Primjena znači izvršenje od svake države – članice. Nosioci obaveza izvršenja međunarodnih konvencija rada u BiH su:

1. organi i organizacije BiH;
2. nadležni organi i organizacije entiteta;
3. organi i organizacije kantona FBiH;
4. preduzeća, ustanove i druga pravna lica.

Primjena međunarodnih konvencija rada može zahtijevati donošenje: zakona, podzakonskih akata i općih akata autonomnog prava.

### Kontrola primjene i izvršenja konvencija

Postoji nekoliko metoda kontrole, u skladu sa Ustavom MOR-a:

1. obaveza države – članice da Međunarodnom birou rada podnosi godišnji izvještaj o mjerama preduzetim za primjenu ratificirane konvencije i u pogledu ratificiranih konvencija;
2. podnošenje prigovora u slučaju da članica nije obezbijedila primjenu konvencije, od strane radnika ili poslodavaca;
3. podnošenje žalbe protiv članice, ako druga članica smatra da nije osigurala primjenu ratificirane konvencije.

Aktivno legitimisani subjekti u vezi sa primjenom su:

1. svi članovi MOR-a;
2. predstavnici profesionalnih organizacija radnika ili poslodavaca;
3. administrativni savjet.

Pravna sredstva kontrole su:

1. žalba – Administrativni savjet; vladin delegat na Konferenciju; država – članica protiv druge članice.
2. prigovor – profesionalne organizacije radnika ili poslodavaca.

### **Dejstvo konvencija MOR-a na interno zakonodavstvo**

U odnosu prema:

- zakonima i drugim propisima u BiH – konvencija ima snagu zakona na nivou BiH, a u slučaju kolizije odlučuje Ustavni sud BiH.

A u slučaju:

- entitetskih zakona i drugih propisa;
- općih akata autonomnog prava;
- kolektivnih ugovora,

propisi ne smiju biti u suprotnosti sa odredbama konvencija, na isti način kao što ne smiju biti u suprotnostima sa zakonima BiH.

U slučaju sukoba domaćeg zakona sa konvencijom, primat će imati međunarodna konvencija kao zakon pojačanog djelovanja u poređenju sa drugim domaćim zakonima. Taj primat se proteže i na buduće zakone, a pravilo *lex posterior derogat legi priori* se ovdje suspendira.

### **Preporuke (rekomandacije) MOR-a**

To su niži pravni akti od konvencija. Imaju karakter savjeta, uputa nacionalnom zakonodavstvu. Najčešće se donose kao dopune konvencijama, a mogu se donijeti i neovisno od konvencija. Ratifikacijom ne dobijaju snagu zakona, povlače samo moralnu obavezu za države – članice da preduzimaju zakonodavne i druge mјere na sprovođenju konvencija. Tokom vremena su dobile veći pravni značaj.

### **7.3.2. Djelatnost UN-a i njenih organa na području radnih i socijalnih odnosa**

UN ima značajnu ulogu u razvoju socijalnog i radnog prava na međunarodnom pravu. To proistiće iz Povelje UN-a. Uređuje osnovna prava čovjeka, pa i ona značajna za radnike. UN svoju ulogu ostvaruje i preko Ekonomskog i socijalnog Savjeta UN-a.

### **7.3.3. Međunarodni ugovori**

Mogu biti bilateralni i multilateralni. Najstariji su segment međunarodne regulative u oblasti radnih i socijalnih odnosa. Tiču se uglavnom migranata i rada u stranoj državi. To je dopunsko međunarodno zakonodavstvo. Nedostatak im je parcijalna metoda.

### **7.4. Običajno pravo**

Predstavljaju norme i običaji koji su nedržavnog karaktera i nastaju spontano. Tri su uslova za to: dugotrajna primjena; dugotrajno ponavljanje; opća saglasnost – moralno ispravno pravilo. Nastaje u momentu kada država sankcionиše neizvršavanje tih pravila. Predstavlja supsidijarni (dopunski) izvor radnog prava, u slučaju pravne praznine. Naročitu važnost ima u početku razvoja radnog prava.

### **7.5. Sudska praksa kao izvor radnog prava**

#### Evropsko – kontinentalni sistem:

- sudska praksa nije izvor prava;
- odnosi se samo na primjenu i ima učinak samo na strane u sporu.

#### Anglo – saksonski sistem:

- sudske precedenti su izvori prava (obavezni);
- sudija je stvaralac prava

## **KOLEKTIVNO RADNO PRAVO**

### **1. OPĆI OSVRT NA KOLEKTIVNO RADNO PRAVO**

Kolektivno radno pravo je najbogatiji i najoriginalniji dio radnog prava. Ono obuhvata pravne norme koje regulišu kolektivne radne odnose.

#### Individualni radni odnosi

- odnosi između pojedinačnog poslodavca i pojedinačnog radnika, nastali na osnovu ugovora o radu;
- ugovor o radu im je pravni osnov;
- predstavnika rada je radnika kao pojedinac;
- individualni radni odnos ima posljedice samo za pojedinačnog radnika.

#### Kolektivni radni odnosi

- radi se o manifestaciji odnosa koji su od interesa za kolektivitet (grupe radnika ili jedno ili više udruženja poslodavaca);
- strane odnosa obavezno imaju suprotne interese;
- uspostavljaju se između legitimiranih subjekata, obično reprezentativnih predstavnika radnika i poslodavaca, na osnovu akata koji su rezultata sporazuma, s ciljem ostvarivanja kolektivnih prava i interesa na radu, u vezi sa radom i povodom rada;
- predstavnici rada su: kolektivitet radnika; kolektivno tijelo radnika; profesionalno udruženje radnika (sindikat);
- kolektivni radni odnosi imaju za posljedice opći okvir za ostvarivanje prava i obaveza radnika jedne cjeline, grupacije ili sindikata.

I jedni i drugi odnosi su odnosi predstavnika kapitala i predstavnika rad.

Kolektivno radno pravo se pojavilo kao rezultat kombinacije elemenata saradnje i konflikata između subjekata kolektivnog radnog odnosa, te je normativiziran kompromis 3 vrste subjekata:

1. vlasnici kapitala – jedan ili više poslodavaca; udruženja poslodavaca; nadležni organi koje su vlasnici kapitala ovlastili.
2. radnici – kolektivni organ ili drugo tijelo zaposlenih; sindikat ili drugo udruženje radnika.
3. društvo ili država – organi koji vrše ili sprovode politiku u oblasti rada.

Ovo pravo spada u grupu mlađih radnih prava i u treću generaciju ljudskih prava i sloboda (ekonomsko – socijalna i kulturna prava i slobode). Dozvoljeno je krajem XIX i početkom XX st. (izraženo nakon II svjetskog rata). Kolektivno radno pravo izučava / uređuje kategorije i institucije radnog prava koje utemeljuju sticanje, ostvarivanje i zaštitu kolektivnih prava i kolektivnih interesa socijalnih partnera (poslodavci i predstavnici radnika). Sastavni dijelovi kolektivnog radnog prava su:

1. SLOBODA UDRUŽIVANJA – pravo na osnivanje i organiziranje udruženja radnika i poslodavaca;
2. PRAVO NA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE I KOLEKTIVNO UGOVARANJE;
3. PRAVO NA PARTICIPACIJU – upravljanje i učešće u upravljanju u određenoj radnoj sredini;
4. PRAVO NA RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH SPOROVA;
5. PRAVO NA ŠTRAJK;

**6. PRAVO UČEŠĆA U POSTUPKU DONOŠENJA AUTONOMNIH OPĆIH AKATA**  
– kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti na radu i u vezi sa radom.

**Sloboda udruživanja – sindikalna prava i slobode**

Ova sloboda je prva u okviru osnovnih ljudskih prava na radu i povodom rada.

- \* sloboda udruživanja;
- \* zabrana prinudnog rada;
- \* jednakost u mogućnostima i tretmanu.

Instrumenti MOR-a koji se odnose na sindikalna prava i slobode:

- Konvencija o slobodi udruživanja i zaštite prava na organiziranje, 1948.;
- Konvencija o pravima na organiziranje i kolektivno pregovaranje, 1949.;
- Konvencija o organiziraju seoskih radnika i preporuka, 1975.;
- Konvencija o odnosima rada i preporuka, 1978.;
- Konvencija o predstavnicima radnika i preporuka, 1971.

MOR je uspostavio poseban mehanizam za nadziranje primjene i izvršenje slobode udruživanja. Osnovi ovog mehanizma sadržani su u Konvenciji br. 87 i 98.

Konvencija br. 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava utemeljuje sljedeće principe:

1. pravo osnivanja i pristupanja organizacijama po svom izboru, bez prethodnog odobrenja, uz uslov pridržavanja statuta organizacije;
2. pravo organizacija da donose svoje statute i administrativna pravila i organizuju svoju upravu, a javne vlasti se moraju uzdržavati od ograničenja ovog prava ili ometanja zakonskog izvršenja;
3. članovi organizacija i same organizacije moraju poštovati zakonitost, ali im se zakonom ne mogu povrijediti garancije predviđene Konvencijom;
4. organizacije ne mogu biti raspuštene ili njihove djelatnosti obustavljene administrativnim putem;
5. svaka članica MOR-a mora obezbijediti slobodno vršenje sindikalnih prava.

Konvencija br. 98 o primjeni principa prava organiziranja i kolektivnih pregovora:

1. zaštita radnika od diskriminatorskog djelovanja;
2. zaštita organizacija od direktnih ili posrednih upitanja drugih;
3. trebaju se formirati organi u organizacijama za obezbjeđenje poštivanja prava organiziranja;
4. mjere u kojima bi se predviđene garancije primijenile na vojsku ili policiju, biće određene nacionalnim zakonodavstvom;
5. odredbe Konvencije se ne odnose na položaj državnih funkcionera i ne smiju se tumačiti na njihovu štetu.

Ograničenja i restrikcije moraju biti strogo definisane i ograničene.

**Ostvarivanje slobode udruživanja obuhvata prava radnika i poslodavaca:**

- 1. da uspostavljaju organizacije po svom izboru;**
- 2. da se pridružuju organizacijama na temelju uslova koje one uspostave svojim aktima;**
- 3. da ostvaruju prava bez prethodnog odobrenja.**

### **1.1.1. Pravo na uspostavljanje i pristupanje organizacijama po svome izboru**

Svi radnici i poslodavci imaju pravo udruživanja u sindikat/organizaciju poslodavaca, te da pristupe tim organizacijama u skladu s njihovim pravilima.

Sindikat je udruženje (organizacija) koje se osniva u cilju ostvarivanja i zaštite ekonomsko-socijalnih interesa svojih članova u određenoj radnoj sredini – kod poslodavca ili u grani, grupaciji, djelatnosti (industrija, trgovina, zanatstvo i dr.), te na raznim teritorijalnim nivoima.

Sindikat je nezamjenljiv faktor u osiguranju ekonomske i socijalne sigurnosti i boljih uslova rada radnika. Uloga mu je najznačajnija kod ostvarivanja prava na kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora, pri organizaciji štrajkova (kolektivna i industrijska akcija) onda kada mirnim putem nije moguće riješiti predmet spora.

Pojava sindikata veže se za drugu polovicu XIX vijeka: Engleska (mehaničari – 1851.), Austrija (tipografski radnici – 1864.), Njemačka (radnici duhana – 1866.), Francuska (postolarski radnici – 1867.).

Stvaranje radničkih sindikata u BiH veže se za početak XX vijeka, po strukama, pa je nastao Glavni radnički savjet, kao sindikalna centrala BiH.

### **1.1.2. Slobodno opredjeljenje za organiziranje i pristup sindikatu**

U cilju zaštite ove slobode u nekim zakonodavstvima se predviđa tzv. negativna klauzula, negativna sloboda udruživanja, kojom se garantuje svakom radniku ili poslodavcu pravo da ne mora biti član bilo kojeg sindikata, odnosno udruženja poslodavaca.

U nekim zakonodavstvima se donose pravila koja sindikatu daju isključivo pravo u zaljučivanju kolektivnih ugovora.

Tako poseban značaj imaju pravila, odnosno klauzule o:

- članstvu u sindikatu i
- obavezi naknadnog pristupanja sindikatu.

U pravilu se organizovanje sindikata vrši prema djelatnostima i profesijama.

### **1.1.1. Sloboda udruživanja u pozitivnom zakonodavstvu BiH**

Prije izbijanja rata i agresije na BiH postojao je Sindikat BiH, kao savez samostalnih granskih sindikata i samostalnih sindikata po djelatnostima. Nakon izbijanja rata se organizuje za djelovanje u ratnim uslovima.

Nakon potpisivanja Mirovnog sporazuma za BiH, Sindikat BiH već krajem 1995.godine preduzima niz mjera za oživljavanje sindikalne aktivnosti, koje se završavaju održavanjem Prvog poslijeratnog Kongresa Saveza samostalnih sindikata BiH 1997.godine.

Sindikat BiH, u skladu sa ustavnim normama i konvencijama MOR-a, donosi svoj statut i utvrđuje principe svog organizovanja.

Predviđeno je da su članovi Sindikata: svi zaposleni, penzioneri i lica koja traže posao, pod uslovom da se slobodno učlane u odgovarajući samostalni sindikat grane i djelatnosti, koji je član Sindikata BiH.

Kao samostalni sindikati javljaju se:

1. sindikati grane (djeluju u više preduzeća, organa i institucija iste ili srodnih grana na nivou entiteta ili države BiH)
2. samostalni sindikati djelatnosti (jedno preduzeće ili organ na nivou entiteta ili države)

3. zadržavanje teritorijalnog principa organizovanja: predviđeni su teritorijalni oblici Sindikata BiH, za područje jedne ili više općina, kantona ili regija.  
Organi Sindikata BiH su Kongres, Glavni odbor, Predsjedništvo, Kontrolni odbor i Statutarna komisija.

Osnovni principi ostvarivanja slobode udruživanja i radnika i poslodavaca, pozitivno radno zakonodavstvo BiH naznačava:

1. pravo zaposlenih/poslodavaca da po svom slobodnom izboru organiziraju (formiraju) sindikat/udruženje poslodavaca i da po svom izboru pristupe ovim organizacijama, u skladu s anjihovim pravilima;
2. pravo osnivanja sindikata ili udruženja poslodavaca bez ikakvog prethodnog odobrenja;
3. sloboda radnika, odnosno poslodavaca u odlučivanju o pristupu ili istupanju iz sindikata/udruženja poslodavaca;
4. pravo na nediskriminaciju (stavljanje u nepovoljniji položaj) zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu/udruženju poslodavaca, zaštita od antisindikalne diskriminacije;
5. pravo na zaštitu sindikata/udruženja poslodavaca od uzajamnog miješanja u uspostavljanje, funkcioniranje i upravljanje sindikatom/udruženjem poslodavaca;
6. pravo na neometano obavljanje zakonite djelatnosti sindikata/udruženja poslodavaca, tj. garantiranje vršenja prava na slobodno udruživanje u skladu sa odgovarajućim heteronomnim i autonomnim propisima.

## **1.2. Kolektivni ugovori**

### **1.2.1. Pojava i razvoj kolektivnog ugovaranja**

To su sui generis izvori radnog prava. Nastali su kao rezultat borbe radničkih sindikata protiv samovoljnog određivanja uslova rada i visine nadnica od strane privatnog poslodavca.

Relativno su novijeg porijekla (druga polovina XIX stoljeća).

Prvi kol.ug. između radnika i poslodavaca (o visini nadnice, radnom vremenu i ostalim uslovima rada), zaključuju se u *Engleskoj* (zatim u Francuskoj, Austriji, Italiji, Njemačkoj...) Poslije priznavanja kolektivnih ugovora od strane jurisprudencije (sudske prakse i pravne nauke), dolazi do priznavanja kolektivnih ugovora i od strane država (u periodu poslije I svj.rata). Unošenjem odredbi o kolektivnim ugovorima u zakonodavstva zemalja, kolektivni ugovori dobijaju status *izvora* radnog prava.

Oni su optimalan i prikladan pravni oblik za regulisanje uslova rada i zapošljavanja, sa konačnim ciljem uspostavljanja socijalnog mira.

Na teritoriji Jug. kol.ugovaranje razvijano je samo na austrijskom pravnom području, a u staroj Jug. se kol.ugovori javljaju tek od 1922.godine, od 1946. se zanemaruje primjena kol.ugovora (primjenjuju se samo za regulisanje uslova rada, prava i obaveza radnika kod privatnih poslodavaca), a tek početkom 90-ih godina XX vijeka dolazi do izražaja kol.ugovaranje i zaključuju se kol.ugovori po granama, odnosno djelatnostima.

### **1.2.2. Pojam i obilježja kolektivnih ugovora**

U skladu sa preporukom MOR-a iz 1951.god, u teoriji i zakonodavstvima se kolektivni ugovori definišu kao **pismeni sporazumi zaključeni između sindikata, odnosno zainteresiranih radnika i poslodavaca, grupe poslovnih subjekata, odnosno njihovih**

**organizacija, kojima se uređuju uslovi rada i zapošljavanja, procedure za izbjegavanje i rješavanje sporova, kao i sva druga pitanja od zajedničkog interesa.**

U užem smislu to su pismeni sporazumi sindikalne organizacije i poslodavca o uslovima rada, pod kojima se zaključuju individualni ugovori o radu.

2 su obilježja kolektivnog ugovora:

1. **subjekti** kojima se garantuje pravo na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kol.ugovora, tj. **ugovorne strane**
2. **predmet kolektivnog pregovaranja**

**1. ugovorne strane:** s jedne strane – sindikalne organizacije ili druge radničke organizacije s druge strane – poslodavac, grupa poslod. ili organizacije poslodavaca

a) strana radnika: najčešći subjekt je sindikat, rjeđe grupa zaposlenih

Zavisno od modela u državi, sindikat može biti:

- reprezentativni sindikat

Ovaj model polazi od kriterija brojnosti članova i autonomije u odnosu na poslodavce, a adekvatan je u uslovima izrazitok sindikalnog pluralizma – mnoge države, i razvijene i zemlje u tranziciji. Pravo na kol.ugovaranje može steći više sindikata.

- većinski sindikat

Bazira se na tome da samo jedan, a ne više sindikata stiče pravo na kol.ugovaranje i pregovaranje (SAD i Kanada).

**BiH** – na strani radnika javljaju se: a) *sindikat* (sa najvećim brojem članova) ili *više sindikata* i b) *vijeće zaposlenika*

b) poslodavačka strana: poslodavac (sam); grupa poslodavaca ili udruženje poslodavaca (i u BiH)

**2. predmet kol.ugovora** – po međunarodnim standardima je definisan široko i veže se za uređivanje uslova rada i zapošljavanja, prava i obaveze ugovornih strana i pitanja od zajedničkog interesa za ugovore strane.

Kolektivni ugovor se ne primjenjuje direktno (neposredno), nego djeluje kao opći akt na osnovu kojeg se zaključuje individualni ugovor o radu.

### **1.2.3. Odnos između kol.ugovora i individualnih ugovora o radu**

Odnos između kolektivnog ugovora i individualnog ugovora sličan je odnosu između općeg i pojedinačnog pravnog akta (npr. zakona i rješenja). Grupni ugovor zadržava pravnu prirodu individualnog ug. o radu.

Osnovna razlika ugovora o radu i kolektivnog ugovora sastoji se u tome što individualni ugovor o radu, kao pravni osnov, stvara neposredan, individualni, konkretni radni odnos između pojedinog radnika i poslodavca, dok se kolektivnim ugovorom određuje (na opći način i bezlično) sadržina radnog odnosa, neovisno od konkretnog ugovora o radu.

Kol.ugovor ne stvara konkrete obaveze i prava između radnika i poslodavca. Obaveze će nastati između svakog pojedinog radnika i poslodavca kada oni, u okviru uslova kolektivnog ugovora, zaključe individualni ugovor o radu, odnosno kada uspostave radni odnos.

Stranama kol.ugovora se priznaje pravo na tužbu zbog njegove povrede. Sindikat ima pravo da traži naknadu štete od poslodavca koji primi na rad nekog radnika pod lošijim uslovima od onih predviđenih u kolektivnom ugovoru.

#### **1.2.4. Značaj i funkcije kolektivnog ugovaranja**

Značaj kol.ug je: **socijalni, ekonomski, pravni i politički.**

1. Socijalni značaj se ogleda u tome što se kol.ugovorima doprinosi izjednačavanju režima rada za sve radnike određene djelatnosti, grane ili profesije, odnosno ujednačavanju uslova privređivanja.
2. Ekonomski značaj je vezan za centralni predmet kol.ugovora: sporazumijevanje o najnižoj cijeni, čime se značajno utiče na stalnost i predvidljivost ekonomskih parametara, tj. Na normalno odvijanje ekonomike, posebno industrijske proizvodnje.
3. Pravni značaj postoji u smislu da se kol.ugovorima može brže i elastičnije intervenisati na području radnih odnosa, nego što je to slučaj sa zakonima čije donošenje podliježe složenoj tehnici i proceduri.
4. Kol.ug. su dobili političko značenje prvenstveno kao instrumenti za pravednije regulisanje odnosa između rada i kapitala u sferi zavisnog rada.

Korištenje kol.ugovora kao pravnog sredstva za regulisanje radnih odnosa tipično je obilježje socijalne tržišne privrede.

Postoje 3 funkcije kol.ugovora:

1. zaštita posloprimaca (radnika)
2. osiguranje socijalnog mira
3. obezbjedenje radnog mira.

#### **1.2.5. Pravna priroda kolektivnih ugovora**

Postoje tri grupa shvatanja – tri teorije o pravnoj prirodi kolektivnog ugovora:

1. ugovorna teorija;
2. statusna – vanugovorna teorija;
3. mješovita teorija ili teorija dupliciteta.

1. Po ug.teoriji kol.ugovori su ugovori u pravnom smislu riječi, zasnovani na principu slobode ugovaranja, tj. kol.ugovori su instituti građanskog (obligacionog) prava. Ova teorija prirodu kol.ugovora objašnjava putem:
  - a) ug. o punomoćstvu (zastupanje);
  - b) ugovora u korist trećih lica;
  - c) koncepcijom bezimenog ugovora – ugovora posebne vrste.

Ovim varijantama ugovorne teorije se ne može objasniti pravna priroda kol.ugovora.

2. Statusna teorija negira ugovorna obilježja ugovora o radu, sa naznakom da je kol.ugovor jedna konvencija – sporazum u kojem postoji učešće volja i njihova saglasnost. To je normativni akt kojim se propisuju opća pravila o uslovima rada, zakon čije se odredbe moraju poštovati.
3. Mješovita teorija ublažava krajnosti dvije prethodne teorije sa stavom da se u strukturi kol.ugovora nalaze i normativni (u dijelu ugovora u kojem se nalaze uslovi pod kojima treba zaključivati individualne ug. o radu) i ugovorni elementi (proističu iz činjenice postojanja 2 ugovorne strane). Ova th. posmatra kol.ugovor kao normativni i ugovorni akt.  
**Ova teorija se uglanom prihvata kao najrealnija.**

### **1.2.6. Kolektivni ugovori u zakonodavstvu BiH**

Prvo su bili marginalizirani, pa su u pozitivnom radnom zakonodavstvu BiH stavljeni u prvi plan. Kol.ugovori se pojavljuju kao najznačajniji metod regulisanja (bez upliva države) uslova rada i zapošljavanja. U skladu sa načelom in favorem laboratoris, kolektivnim ugovorom se ne mogu utvrditi manja prava od prava utvrđenih u zakonima o radu.

U odnosu na predmet i sadržaj kol. dogovaranja i ugovaranja, kol.ugovori u radnom zakonodavstvu BiH sadrže 3 grupe odredbi:

1. o obimu i načinu ostvarivanja prava i obaveza utvrđenih zakonom;
2. o drugim pravima koja su od interesa za radnike i poslodavce;
3. o načinu i postupku rješavanja međusobnih sporova.

### **1.2.7. Vrste kolektivnih ugovora**

Vrste kolektivnih ugovora su u međusobnoj zavisnosti od **polja njihove primjene**, a ono se može posmatrati s **profesionalnog (personalnog) i teritorijalnog aspekta**.

U našem zakonodavstvu polje primjene kol.ugovora u personalnom smislu obuhvata **sva lica u radnom odnosu**.

U teritorijalnom smislu postoji velika raznolikost u vrstama i poljima primjene kol.ugovora: nacionalni nivo, lokalni nivo, nivo industrijske grane, profesije, preduzeća.

U doktrini je izražen model ugovaranja od dna prema vrhu, tako i u BiH kao zemlji u tranziciji.

U FBiH se kol.ugovor može zaključiti se može zaključiti:

1. za teritoriju FBiH
2. za područje jednog ili više kantona – županija
3. za određenu djelatnost
4. za jedno ili više pravnih lica.

Zaključivanje ovih ugovora je fakultativno.

RS – 3 vrste kol.ugovora:

1. opći kol.ug za teritoriju RS
2. kol.ugovor za određenu grupaciju ili granu djelatnosti
3. kol.ug za jednog ili više poslodavaca.

Subjekti zaključivanja kol.ugovora u našem zakonoavstvu su: na strani poslodavca – sam poslodavac ili udruženje poslodavaca, a na strani zaposlenika – sindikat.

Zakoni o radu u BiH su u skladu sa konvencijama MOR-a prihvatili slobodu kolektivnog pregovaranja, ali su moguće teškoće u određivanju subjekata, pogotovo pregovaranja.

Kol.ug se zaključuje na neodređeno ili određeno vrijeme, obavezno u pisanoj formi. Kol.ug važi i nakon isteka predviđenog vremenskog perioda, sve do zaključivanja novog kol.ugovora.

Formalnost kol.ugovora pojačana je sa još 2 obaveze: registracija kod organa nadležnog za rad i objavljivanje u odgovarajućim službenim novinama.

### **1.3. Participacija zaposlenih u odlučivanju i upravljanju kod poslodavca**

#### **1.3.1. Opći osvrt**

Pojam participacije se može posmatrati u širem i u užem smislu. U širem smislu taj pojam obuhvata svaki oblik učešća radnika, odnosno zaposlenih i njihovih predstavnika u odlučivanju unutar odgovarajućeg procesa u dатој radnoj sredini, bez obzira na то o kojem se nivou odlučivanja radi. U užem smislu se odnosi na institucionalizirane oblike učešća zaposlenih i njihovih predstavnika u procesu upravljanja tj. odlučivanja.

Termin **participacija** ima uslovno opće značenje za sve oblike sudjelovanja različitih profesionalnih i radnostatusnih kategorija zaposlenih pri odlučivanju u upravljanju socijalnim, personalnim, ekonomskim i drugim poslovima date radne sredine.

U participativnom modelu odlučivanja podiže se kvalitet odluka, jer se iskorištavaju mnogobrojna manja iskustva kojima svi raspolažu, što nema autokrativni i hijerarhijski sistem odlučivanja.

Participacija nema smisla ako je ne prati **kompetentnost u znanju i iskustvu**.

Participacija se u tranziciji može javiti i kao mogućnost privlačenja kapitala i izgradnje pravne i institucionalne infrastrukture.

#### **1.3.2. Pravni režim participacije**

Režimi participacije se regulišu:

1. zakonskim putem
2. kolektivnim ugovorima
3. autonomnim općima aktima poslodavaca.

**1. Zakonsko uređenje participacije** je najčešći režim uređivanja. Na taj način participacija postaje integralni dio industrijskih odnosa jedne zemlje, ne zavisi od snage sindikata i naravi radne snage. Smanjuje se mogućnost poslodavaca da slabe sindikat.

**2.** Drugi režim participacije je **kolektivno ugovaranje**, primijenjeno prvo u Švedskoj (Kolektivni ugovor o savjetima zaposlenih 1846.), a zatim i u Danskoj godinu kasnije. Savjetima se daje mogućnost da budu informisani i konsultovani u osnovnim upravljačkim odlukama, što bitno ne ograničava ovlaštenja poslodavaca.

**3.** Treći režim veže se za **autonomne akte i druge akte poslodavaca**. Primjenjuje se u SAD (planovi koji su surrogat kolektivnim ugovorima), zatim postoji pojava "kružoka kontrole kvaliteta" 70-ih (začeta u Japanu), a postoji i pojava zajedničkog konsultovanja poslodavca i radnika.

U svakom od režima postoje raznovrsni oblici učešća radnika u upravljanju u dатој sredini.

#### **1.3.3. Oblici participacije radnika, s posebnim osvrtom na model participacije u SR Njemačkoj**

Podjela participacije:

1. institucionalni oblici
2. neinstitucionalni oblici.

**1. Institucionalni oblici participacije** se vežu za: kolegjalne organe zaposlenih (npr. radnički savjeti i radnički komiteti), predstavljanje radnika u organima upravljanja (npr. u upravnim odborima, nadzornim odborima) i uspostavljanje inokosnog radničkog

organa, odnosno direktora rada. Primjer ovog modela je njemački model predviđen Zakonom o uređivanju preduzeća iz 1972. institucionalno su ovi savjeti su odvojeni od sindikata jer predstavljaju sve radnike, bez obzira na njihovo članstvo u sindikatu, mada su savjeti i sindikat u praksi povezani u smislu članova.

Savjet ima pravo na suodlučivanje ili učešće u odlučivanju kada se radi o:

- a) socijalnim pitanjima
- b) promjenama u vezi sa radnim mjestom
- c) stručnom obrazovanju
- d) raznim pojedinačnim pitanjima...

U njemačkoj su suodlučivanje i učešće u odlučivanju oslonjeni na **načela saradnje (4 načela)**. U vezi sa suodlučivanjem u javnim službama postoje drugi uzusi.

**Institucija direktora** kao inokosnog organa je poseban institucionalni oblik participacije kod rukovođenja preduzećem. Radnici učestvuju u izboru direktora rada (kadrovskog direktora). Ova institucija je predviđena i u SR Njemačkoj. Ovog direktora bira nadzorni odbor, ali uz podršku radničkih predstavnika koji su članovi NO.

**2. Neinstitucionalni oblici participacije** su oni oblici koji nisu predviđeni u radnom ili trgovačkom zakonodavstvu, već se odredbe o njima eventualno nalaze u općim aktima autonomnog prava.

Javljuju se kao surogati radnom savjetu pod raznim imenima ("kompanijski sindikati", "sheme radničkog predstavljanja"...). To mogu biti i informisanje radnika, obrazovanje autonomnih grupa i kružoka za kontrolu kvaliteta i proizvoda.

#### **1.3.4. Participacija zaposlenika u radnom zakonodavstvu BiH**

Regulativa u BiH je uveliko određene Konvencijom br. 135 MOR-a.

Zakonima o radu u BiH je prihvaćeno zakonsko uređivanje participacije, odnosno prihvaćen je institucionalni oblik učešća zaposlenika u upravljanju kod poslodavca pod nazivom **vijeće zaposlenika, odnosno savjet radnika**.

Zakoni o radu su utemeljili fakultativno uspostavljanje ovih institucionalnih oblika – zaposlenici ih mogu izabrati, ali ne moraju. To pravo nemaju svi zaposlenici, nego oni koji rade kod poslodavaca koji u radnom odnosu imaju najmanje 15 zaposlenika.

Procedura se uređuje posebnim zakonom.

Obaveze poslodavca prema institucionalnim oblicima participacije (vijeću zaposlenika/savjetu radnika):

- obaveza obavještavanja/informiranja
- obaveza konsultovanja/savjetovanja
- obaveza suodlučivanja/pribavljanja prethodne saglasnosti.

**Obaveza informiranja** je od izuzetne važnosti za rad vijeća zaposlenika/savjeta radnika.

**Obaveza konsultovanja** (savjetovanja) – obaveza poslodavca da prije donošenja odluka značajnih za prava i interes zaposlenika (donošenje pravilnika o radu, masovno otpuštanje, premještaj, otkaz, plan godišnjeg odmora itd.), te odluke (podatke o namjeravanoj odluci) dostavi vijeću zaposlenika radi njihovog izjašnjavanja.

**Pravo na suodlučivanje** je relativno usko i veže se za:

- obavezu poslodavca da prethodno pribavi saglasnost vijeća zaposlenika u slučaju otkaza ugovora o radu određenim kategorijama zaposlenika i to:

- članu vijeća zaposlenika
- zaposlenika kod kojeg postoji promijenjena radna sposobnost ili neposredna opasnost nastanka invalidnosti
- zaposleniku starijem od 55 godina, zaposlenici starijih od 50 godina
- prethodna saglasnost traži se i kada poslodavac prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja podatke trećim licima o zaposlenicima.

#### ***1.3.4.1. Socijalni dijalog u BiH***

Ustav MOR-a nalaže svojim tijelima da pružaju savjete u procesu izgradnje i razvijanja radnog zakonodavstva u državama članicama, posebno na planu tripartizma i socijalnog dijaloga.

Socijalni dijalog se pojavljuje kroz različite oblike tripartitne saradnje, i to najčešće kao tripartitno dogovaranje (konsultacije) i tripartitno pregovaranje (postizanje određenog sporazuma), s osnovnom svrhom da se:

- a) organizacije poslodavaca i radnika uključe u donošenje i primjenu zakonodavstva koje se odnosi na ekomska i socijalna pitanja
- b) da se organizacije poslodavaca i radnika uključe u donošenje i primjenu svih aspekata ekomske i socijalne politike, koji uobičajeno ne potпадaju pod radno zakonodavstvo, ali su od velikog indirektnog uticaja.

Neophodno je:

- potpuno priznanje slobode udruživanja, tj. postojanje efikasnog zakonodavstva kojim se osigurava sloboda udruživanja
- politička i socijalna demokratija
- tržišno orijentisanam ali i međunarodno otvorena ekonomija.

U pozitivnom radnom zakonodavstvu BiH kao oblik socijalnog dijaloga, institucionalno je uveden ekomsko-socijalni savjet.

Tako se zakonskim rješenjima naznačava da se, u cilju sotvarivanja i usklađivanja ekomske i socijalne politike, preciznije: ostvarivanja i usklađivanja interesa zaposlenika i poslodavaca, kao i podsticanja zaključivanja i primjene kolektivnih ugovora i njihovog usklađivanja sa mjerama ekomske i socijalne politike, može formirati **ekomsko-socijalno vijeće**. Osnovna karakteristika ovog vijeća je tripartizam – sastavljen je od predstavnika vlade, sindikata i poslodavaca.

Socijalno vijeće može se formirati na nivou FBiH i RS, a zakon RS je bio određeniji u pogledu prihvatanja socijalnog dijaloga i tripartizma.

## EVROPSKO RADNO PRAVO

### 1. POJAM EVROPSKOG PRAVA

Evropsko pravo ima veliki značaj za države-nečlanice, tj.buduće države članice.

Svaka država koja želi postati članica EU mora ispuniti određene uslove, kako bi po svom priključivanju mogla funkcionisati u okviru njenog sistema utvrđenih pravila. Ti uslovi odnose se na:

- stabilnost institucija koje osiguravaju demokratiju, pravnu državu, poštovanje ljudskih prava i prava manjina
- postojanje djelotvornog tržišnog načina privredivanja
- sposobnost privrednih subjekata da izdrže tržišni pritisak na jedinstvenom tržištu
- sposobnost preuzimanja obaveza koje proizlaze iz članstva, prije svega provedba ciljeva političke, ekonomske i monetarne unije.

Uz sve ovo, buduće članice moraju **u potpunosti uskladiti svoje zakonodavstvo, tj. u potpunosti usvojiti i provesti pravo EU.**

Pojam *evropsko radno pravo* može imati različita značenja, posebno u ovisnosti od nacionalnog zakonodavstva.

E.r.p. kao geografski pojam sadrži najmanje tri značenja.

*Prvo*, s uporednopravnog aspekta, u pojmu E.r.p. može se sintetizirati jezgro evr.pravne tradicije i evr.kulture u oblasti radnih odnosa.

*Drugo*, iz međunarodnopravne perspektive, E.r.p. bilo bi posebno međunarodno radno pravo sa radnopravnim obilježjima, a evr.države su međusobno povezane višestranim ugovorma iz oblasti radnih i socijalnih odnosa.

*Treće*, u korelaciji sa procesima saradnje i integracije započetim 1951.godine, u središtu bi bila EU, a E.r.p. bi bilo poseban dio pravnog organa koji stvaraju organi EU (pravo EZ, komunitarno pravo, pravo EU ili Evr.pravo).

Komunitarno pravo je skup prava i obaveza koje sve države članice obavezuje i povezuje unutar EU.

#### 1.1. Pravni izvori pravnog poretku EU - Oblici djelovanja evropskih organa

Postoje: primarni i sekundarni izvori evropskog prava.

**1. Primarni izvori** su izvori koje stvaraju države članice prilikom uređivanja međusobnih odnosa, kao i odnosa koje uspostavlja EU zaključivanjem sporazuma sa trećim državama i međunarodnim organizacijama.

To su: *osnivački ugovori* (pitanja pravnog položaja osnovanih evr.zajednica prema državama članicama i drugim međunarodnim organizacijama); *konvencije između država članica* (dvostruko oporezivanje, uzajamno priznavanje i izvršavanje sudskih i arbitražnih odluka); *sporazumi između evropskih zajednica i trećih država i međunarodnih organizacija* (o pridruživanju, saradnji, međunarodni trgovinski sporazumi).

Usvajanjem i potpisivanjem Ustava za Evropu 2004.godine, EU je stvorila pravnopolitički okvir za zaokret od ekonomske ka političkoj i državnoj zajednici.

**2. Sekundarni izvori** su pravila ili zakonodavstvo koje stvaraju organi Unije: Savjet, Komisija, na temelju ovlaštenja koja proizlaze iz primarnih izvora prava. To su tzv. "evropski zakoni": *uredbe, smjernice i odluke* kao obavezujući i *preporuke i mišljenja* kao neobavezujući akti.

### **1.1.1. Uslovi pod kojima EU smije donositi propise iz oblasti Evropskog prava**

U cilju osiguranja koherentnosti i kontinuiteta svih mjera kojima se osigurava postizanje ciljeva EU, institucije (organi) Unije, shodno primarnom pravu, propise iz oblasti Evropskog prava donose po sljedećim principima:

- a) **princip ograničenog mandata** – djelovanje isključivo u okviru ovlaštenja i ciljeva određenih ugovorom
- b) **princip supsidijariteta** – reguliranje samo područja koja se ne mogu riješiti na nacionalnom nivou ili se mogu bolje realizovati na nivou EU
- c) **princip srazmjernosti** – "vaganje" prednosti i nedostataka primjene određenih mjera

### **1.1.2. Institucionalni okvir za stvaranje Evropskog radnog prava u okviru pravnog poretku EU**

Radno pravo u okviru komunitarnog prava ulazi i razmatra se s pozicija socijalnog prava i socijalne politike. Dugo vremena je u ovoj oblasti postojala samo obaveza saradnje država.

Do značajnog preokreta u oblasti radnih i socijalnih odnosa na evropskom nivou dolazi tek usvajanjem u formi javnopravnog ugovora od strane šefova vlada država članica "**Karte Evropske zajednice osnovnih socijalnih prava**" u decembru 1989.

Međutim, i u ovom aktu naznačeno je da nastojanja i zahtjevi za utemeljenjem osnovnih socijalnih prava zaposlenika obavezuju u prvoj liniji države članice.

Zbog toga, nacionalna radna zakonodavstva ostaju prioritetni izvori prava i obaveza zaposlenika na radu i povodom rada.

Danas, u središtu aktuelnog evropskog radnog prava nalazi se Sporazum o socijalnoj politici. Ovaj sporazum predstavlja izvorište za nadležnosti u oblasti radnog i socijalnog prava na prostoru EU. Sporazum je potpisalo 14 država članica EU i Velika Britanija.

Ovako je evropskom zakonodavcu dala potrebna osnova, ovlaštenje za stvaranje sekundarnog zakonodavstva u područjima prava na radu, u vezi sa radom i povodom rada. Kompetencije evropskih organa su ovim protokolom i u obimu povećane, ali smao u okviru "**principa supsidijariteta**" i "**principa srazmjernosti**".

Uporište za donošenje odgovarajućih evropskih normi u području radnog prava proizlazi iz 3 odredbe Ugovora o EZ:

- prema odredbi člana 118A, evropski zakonodavac može određenim ograničenjima, kroz Savjet, kvalifikovanom većinom donositi akte sekundarnog prava, koji služe za postizanje ciljeva Zajednice u segmentima radne sredine, kao i u pogledu zdravlja i sigurnosti radnika u radnoj sredini
- prema odredbi člana 100A Savjet može donositi smjernice za usklađivanje propisa sadržanim u zakonskim i upravnim aktima država članica, koji utiču na ostvarivanje i funkcionisanje zajedničkog tržišta
- prema odredbi člana 235 Savjet jednoglasnom odlukom donosi odgovarajuće propise radi funkcionisanja Zajednice u korelaciji sa ostvarivanjem nekih od ciljeva zajedničkog tržišta, ukoliko samim ugovorom nisu predviđena potrebna ovlaštenja. Ova odredba je generalna klauzula za popunjavanje pravnih praznina i omeđava supsidijarni izvor kompetencija EZ.

Praktična težina evropskog radnog prava se oslanja prije svega na sporazume među državama članicama, a to je u ovom momentu Sporazum o socijalnoj politici četvrnaestorice. Sadržajno, ovaj sporazum treba da oživotvori u praksi Evropsku socijalnu povelju.

Zaštita subjektivnih prava na radu i povodom rada, iz perspektive pojedinca, subjekta komunitarnog prava, ima integraciono značenje.

## **1.2. Evropsko individualno i evropsko kontinentalno pravo**

U komunitarnom pravu, radno pravo se može pojaviti kao individualno i kao kolektivno. Prava na radu i povodom rada na unutrašnjem tržištu Evropske unije su utemeljena na ukidanju i zabrani bilo kakvog diskriminatorskog tretmana između zaposlenika država članica po osnovu državljanstva, kako u pogledu zapošljavanja, tako i u pogledu nagrađivanja i ostalih uslova rada.

Sloboda kretanja osoba u korelaciji sa zapošljavanjem u sebu supsumira sljedeća prava zaposlenika, državljanina država članica:

- a) **pravo na prihvatanje stvarno učinjene ponude za zaposlenje**
- b) **slobodu kretanja za tu svrhu na teritoriji država članica**
- c) **pravo boravka u jednoj državi članici, u skladu sa zakonskim i administrativnim propisima koji regulišu zapošljavanje subjekata komunitarnog prava**
- d) **pravo zadržavanja, tj. nastanjivanja na teritoriji države članice nakon zaposlenja u toj državi.**

### **1.2.1. Evropsko individualno radno pravo**

Zakonodavne mjere u evropskom individualnom radnom pravu obuhvataju 4 glavna aspekta:

- a) uslove zapošljavanja državljana država članica
- b) ostvarenje principa jednakosti i ravnopravnosti u tretmanu zaposlenika
- c) zaštita na radu – tehničko harmoniziranje
- d) osnovna socijalna prava zaposlenika.

#### **a) uslovi zapošljavanja subjekata komunitarnog prava**

Prilikom ostvarenja prava na zapošljavanje svaki zaposlenik – subjekt komunitarnog prava uživa isti prioritet kao i državljanin države članice.

Praktično, državljaninu je nametnuta zabrana:

- primjene nacionalnih propisa država članica kojima bi se ograničavala ponuda i potražnja za zaposlenjem
- uspostavljanje uslova za zapošljavanje koji se ne primjenjuju na sopstvene državljanine

Prioritet domaćeg državljanina može se opravdati poznavanjem jezika.

Uspostavljeni okvir za zapošljavanje građana EU je ostvariv samo u privrednim djelatnostima.

Navedena sloboda kretanja izričito je isključena kod zapošljavanja u javnoj upravi, i to kod onih mjeseta koja imaju javni karakter.

**b) ostvarivanje principa jednakosti u mogućnostima i tretmanu subjekata komunitarnog prava**

Princip jednakosti predstavlja fundamentalno pravno pravilo komunitarnog prava o zabrani diskriminacije ili nacionalnom tretmanu.

Ovaj element radnopravnog statusa državljana država članica podrazumijeva pravo na jednakost sa domaćim državljanima u pogledu uslova rada, poput zarade, otpuštanja s posla, zaštite u slučaju nezaposlenosti ili prava na ponovno zapošljavanje.

Ova jednoakost se posebno odnosi na uslove rada za muškarce i žene kao subjekte komunitarnog prava.

Veliki doprinos utemeljenju principa ravnopravnog postupanja prema muškarcima i ženama u njihovom profesionalnom životu dao je svojom praksom Evropski sud.

**c) zaštita na radu**

Ovaj segment evropskog radnog prava osigurava uspostavljanje visokih standarda radne sigurnosti unutar zajedničkog tržišta EU.

U oblasti zaštite na radu doneseno je mnoštvo propisa sekundarnog karaktera. Ovi propisi pokrivaju segmente obaveznih mjera i aktivnosti u pogledu zaštite na radnom mjestu, poboljšanja sigurnosti i zdravstvene zaštite zaposlenika, uspostavljanjem **osnovnih standarda u ovoj oblasti**.

**d) socijalna sigurnost subjekata komunitarnog prava**

Suština ove zaštite je garantovanje minimuma sigurnosti i stalnosti radnopravnog statusa, a time i socijalne sigurnosti.

U tom smislu posebno su značajne:

- **Smjernica 129/75** vezana za ujednačavanje propisa o masovnim otpuštanjima radnika/zaposlenika.
- **Smjernica 187/77** o ujednačavanju propisa država o zaštiti zaposleničkih prava prilikom prelaska iz poduzeća, pogona ili pogonskih dijelova
- **Smjernica 283/80** o ujednačavanju propisa država u slučaju nesolventnosti poslodavca, zaštiti zaposlenika od intervencije povjerilaca

Posebno značajan aspekt radnopravnog statusa zaposlenika, subjekata komunitarnog prava, je obaveza za države članice koja je proizašla iz **Smjernice 533/91** o obvezama poslodavaca u pogledu informisanja zaposlenika o uslovima vezanim za ugovor o radu ili uslovima pod kojim je zasnovan radni odnos (14.10.1991.godine).

**1.2.2. Evropsko kolektivno radno pravo**

U kolektivnom pravu su zakonodavne inicijative manje nego u individualnom.

Priznata su **prava na nesmetan rad sindikata i osnovne sindikalne slobode**.

Posloprimac, koji posjeduje državljanstvo neke od država EU, a zaposlen je u oblasti nad kojom suvereno vlada neka druga članica, ima pravo na isti tretman u pogledu pripadnosti sindikatima i ima pravo na ostvarivanje sindikalnih sloboda i prava, uključujući pravo izbora, pristupa upravi i vodstvu sindikata.

Posloprimac sa državljanstvom jedne države članice ima aktivno i pasivno pravo izbora u zastupničke organe posloprimaca u pogonima.

Postoje naporci da se dođe do evropskog ujednačavanja nacionalnih statutarnih propisa, ali još do toga nije došlo.